

## Öğretmen Kariyer Basamakları Uygulamasının Öğretmenler Tarafından Değerlendirilmesi

**SELÇUK BEŞİR DEMİR**

*Muş Alparslan Üniversitesi Eğitim Fakóltesi*

**Özet:** Araştırmanın amacı; farklı kariyer basamaklarında bulunan öğretmenlerin öğretmen kariyer basamakları uygulaması ile ilgili görüş ve önerilerini belirleyerek uygulamanın doğurduğu olumlu ve olumsuz sonuçları saptamaktır. Araştırma nitel araştırma yöntemleri kullanılarak yürütölmüştür. Araştırmada; olgubilim deseni kullanılmıştır. Araştırmada amaçlı örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın katılımcıları; Muş il merkezinde görev yapan dört başöğretmen, dört uzman öğretmen ve dört öğretmen olmak üzere toplam 12 öğretmendir. Araştırmada veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Verilerin analizi sonucu; 1. Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği hakkındaki genel değerlendirmeler, 2. Öğretmen kariyer basamakları uygulaması sonucunda ortaya çıkan veya çıkabilecek olumlu ve olumsuz sonuçlar, 3. Öğretmen kariyer basamakları uygulamasına ilişkin eksiklikler ve öneriler olmak üzere üç temel kategori ortaya çıkmıştır. Milli Eğitim Bakanlığı tarafından uygulamaya konulan Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği, genel olarak liyakat ve adalet ölçütleri dikkate alınarak hazırlanmış olsa da, uygulamanın süreklilik arz etmemesi ve plansız olarak yürütölmesi nedeniyle uygulamanın tam olarak amacına hizmet etmekten uzak olduğunu söylemek mümkündür. Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği öğretmenler arasında olumlu ve olumsuz sonuçlara neden olmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Öğretmen Kariyer Basamakları, Eğitim Politikaları, Öğretmenlik Mesleği

## An Examination of Teacher Ladders as Perceived by Teachers

**Abstract:** *The aim of this search is to determine the opinions and suggestions of the teachers at different career stages and to find out negative and positive results resulted from the application. The research was carried out with qualitative research methods and patterned with factualism. Of the purposive sampling methods, criterion-sampling method was employed. The participants of the research are consisted of twelve teachers, four of whom are head teachers who are currently working in Muş city centre, four of whom are master teachers and four teachers. As a data collection instrument, semi-structured interview form was used. As a result of the data analysis, three principal categories were found out: 1) General reviews on the regulations of teacher career promotions, 2) Possible negative and positive existing results or the results to exist resulted from Teacher Career Promotion Application, 3) Deficiencies and suggestions about Teacher Career Promotion Application. Although this regulation, which was put into practice by the National Ministry of Education, was prepared in terms of general liability and justice criterion, it is possible to claim that the application does not serve efficiently owing to the discontinuity and unplanned implementation. Teacher Career Promotion Regulation causes some positive and negative results among teachers.*

**KEYWORDS:** teacher career promotion, education policies, teaching profession

Öğretmen, hem sürekli öğrenen, hem de alan bilgilerini kişiye veya kişilere öğreten ve davranışlarıyla öğrenenlere model olan biridir (Temel, 2005). Öğretmenlik mesleği, eğitim sektörü ile ilgili olan sosyal, kültürel, ekonomik, bilimsel ve teknolojik boyutlara sahip, alanda özel uzmanlık bilgi ve becerisini temel alan akademik çalışma ve meslekî formasyonu gerektiren, profesyonel statüde uğraşı alanıdır (Küçükahmet, 1999; Hacıoğlu ve Alkan, 1997; 1739 Sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu, 1979). Bu bağlamda öğretmenlerin teknolojik, bilimsel, kültürel, sosyal v.b. gelişmelere paralel olarak mesleği ile ilgili tüm hususlarda kendilerini yenilemeleri ve geliştirmeleri beklenir.

Bu beklentiden hareketle, Milli Eğitim Bakanlığı, öğretmenlik mesleğindeki kalitenin yükseltilmesini sağlamak, öğretmenleri araştırma ve incelemeye yönlendirerek meslekleri ile ilgili yeni gelişmeleri takip etmelerini teşvik etmek, öğretmenin eğitim sistemindeki işlev ve verimliliğini arttırmak ve meslekî tükenmişliği engelleyerek öğretmenlik mesleğini bir kariyer mesleği haline dönüştürebilmek amacıyla bir takım yeni düzenlemeler gerçekleştirmiştir. Bu düzenlemelerden biri de öğretmen kariyer basamakları uygulamasıdır. Bu uygulamayla, Milli Eğitim Bakanlığı, öğretmenlerin kendilerini geliştirmelerini sürekli kılmak, öğretmen yeterliliklerini sağlamak, meslekî tükenmişliği engelleyerek,

öğretmenlik mesleğini bir kariyer mesleği haline dönüştürmek arzusu güttüğünü kamuoyuna duyurmuştur.

2005 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği çerçevesinde öğretmenlik mesleği; öğretmen, uzman öğretmen ve başöğretmen olmak üzere üç kariyer basamağına ayrılmıştır. Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği'nde kariyer; öğretmenlikten uzman öğretmenliğe, uzman öğretmenlikten başöğretmenliğe gerekli yeterlikler kazanılarak ilerlemek şeklinde tanımlanmıştır (MEB, 2006). Bu yönetmelik çerçevesinde eğitim-öğretim hizmetleri sınıfındaki toplam öğretmen serbest kadrosunun % 20'si kadar uzman öğretmen, % 10'u kadarının da başöğretmen olarak istihdam edilebilmesi öngörülmüştür.

Yönetmeliğe göre, alanında veya eğitim bilimleri ile ilgili alanlarda lisansüstü eğitimlerini tamamlamış olanlar, kariyer basamaklarına geçiş için yapılacak yükselme sınavından muaf sayılarak, yüksek lisans öğrenimini tamamlayan öğretmenler, uzman öğretmen, doktora eğitimini tamamlayan öğretmenler ise, başöğretmen kariyer basamağına alınmıştır.

Lisansüstü eğitim yapmamış olan kadrolu öğretmenlerden yedi yıldan fazla hizmet süresine sahip olanlara kariyer basamaklarında yükselmek için yapılan sınava katılma hakkı tanınmıştır. Bu sınavda başarılı olan öğretmenler; kariyer basamaklarında yükselme sınavında elde ettiği puan, kıdem, aldığı ödüller, cezalar, sicil ve teftiş puanları meslekî, sosyal ve kültürel çalışmaları yönetmelikte belirtildiği şekilde puanlanarak, belirlenen kadro sayısına göre uzman ve başöğretmenlik basamaklarına alınmıştır. Bu uygulamayla birlikte Milli Eğitim Bakanlığı'nda, eğitim-öğretim sınıfında hizmet veren kadrolu statüdeki öğretmenler; öğretmen, uzman öğretmen ve başöğretmen olmak üzere kariyer basamağına ayrılmıştır.

İlgili alanyazında Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliğine ilişkin çalışmalar bulunmaktadır. Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği; gerek uygulanış biçimi gerekse yönetmelikteki maddeler bakımından önemli eleştirilere tabi tutulmuştur. Örneğin Türk Eğitim Sendikası (2005), yönetmeliğin unvan ve ücret farklılığı dolayısıyla öğretmenler arasında sorunlar yaratacağını, meslekî dayanışmanın yerini yarışa bırakarak karşılıklı güven ilişkisini zedeleyeceğini ileri sürmüştür. Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası (2005) ise, kariyer basamaklarının belirlenmesi sürecinde Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Sınavının yanında kıdem, ödül v.b.

ölçütlerin dikkate alınmasından dolayı yönetmelikte yanlışlıklar olduğunu ve bu yanlışlıkların öğretmenler arasında güvensizliğe, adam kayırmaya neden olabileceğini ileri sürmüştür.

Gümüşeli (2005), yönetmeliğin içi boş bir unvan ve yapılacak sınırlı ücret artışı dışında bir anlam taşımadığını ve eşit işe eşit ücret ilkesine aykırı olduğunu öne sürerken; Çelikten (2005), uygulanmaya çalışılan kariyer sisteminin olumsuz sonuçlar doğuracağını, unvanı ne olursa olsun, bütün öğretmenlerin sonuçta aynı işi yaptıklarını fakat sadece aldıkları ücretlerin farklı olacağını iddia etmiştir. Ayrıca uzman veya başöğretmen olmayan okul yöneticileri ile uzman ve başöğretmenler arasında ast-üst karmaşasının yaşanacağını, bu durumun da örgüt içinde kargaşaya neden olacağını, ayrıca velilerin çocukları için uzman ve başöğretmenleri seçmek isteyeceklerini, tüm bu hususlar nedeniyle uygulamanın hiçbir olumlu sonucunun olmayacağını ileri sürmüştür.

Türk Eğitim Derneği (2009) tarafından hazırlanan “Öğretmen Yeterlilikleri” isimli özet raporda; öğretmenlik kariyer sistemi ile öğretmen yeterliliklerinin ilişkilendirilmesi ve kariyer basamakları çerçevesinde öğretmenlerin görev ve sorumluluklarının yeniden tanımlanması gerektiği önerisinde bulunulmuştur. Raporda, Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliğinde farklı kariyer basamaklarında bulunan öğretmenlerin görev, yetki ve sorumluluklarının tam olarak tanımlanmadığını bu yönüyle de yönetmeliğin önemli eksiklikler taşıdığı dile getirilmiştir.

Turan ve Turan (2009) “Çalışma Statüleri Farklı Öğretmenlerin Kendi Algılarına Göre Yeterlilik Düzeyleri” başlıklı çalışmada, farklı kariyer basamaklarında bulunan öğretmenlerin yeterlilik düzeylerini kendi algılarına göre belirlemeye çalışmıştır. Çalışmada uzman öğretmenlerin, öğretmenlere göre yeterlilik algı düzeylerinin daha yüksek olduğu ve aralarında anlamlı fark bulunduğu tespit edilmiş ve bu sonuçtan hareketle kariyer basamaklarında yükselme sürecinin kısmen verimli olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Dağlı (2007), ilköğretim öğretmenlerinin kariyer basamaklarında yükselme sistemine yönelik görüşlerini belirlemek amacıyla yaptığı çalışmada, öğretmenlerin kariyer basamaklarına yönelik görüşlerinin birbirlerinden farklı olduğu, öğretmenlerin öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme sistemini “orta derece”de benimsedikleri, hem cinsiyete göre hem de hizmet yılı değişkenine göre farklı kariyer basamaklarında bulunan öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Boydak-Ozan ve Kaya (2009) tarafından, ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmen ve yöneticilerin kariyer basamaklarında yükselme sistemi ile ilgili görüşlerini belirlemek amacıyla yapılan çalışmada Dağlı (2007) tarafından yapılan çalışmada elde edilen sonuçlara benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Lâçin (2006) “İlköğretim Öğretmenlerinin Kariyer Basamaklarında Yükselme Sisteminde Performans Değerlendirme Sürecine İlişkin Görüşleri” başlıklı tezinde öğretmenlerin Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği kapsamında kariyer basamaklarına geçişte; eğitim düzeyi, bilimsel ve sosyal etkinliklere katılım gibi kriterlerin dikkate alınmasını destekledikleri ancak teftiş-sicil raporlarının değerlendirmede kullanılmasına karşı oldukları sonucuna ulaşmıştır. Artan (2007) tarafından yapılan çalışmada, Lâçin (2006) tarafından ulaşılan sonuçlara benzer olarak öğretmenlerin sicil ve teftiş puanlarının kariyer basamaklarına geçişte bir ölçüt olarak alınmaması gerektiğini ileri sürmüştür.

İlgili alanyazında farklı kariyer basamaklarında bulunan öğretmenlerin öğretmen kariyer basamakları uygulamasına ilişkin görüşleri karşılaştırmalı olarak derinlemesine irdelenmemiştir. Ayrıca yönetmeliğin ve yönetmeliğin uygulanış biçiminin doğurduğu olumlu ve olumsuz sonuçlar farklı kariyer basamaklarında bulunan öğretmenler tarafından değerlendirildiği araştırmalar bulunmamaktadır. Yapılan araştırmalarda yönetmeliğin ve yönetmeliğin uygulanış biçiminin genellikle olumsuz sonuçlar doğurduğu iddia edilmiş, uygulamanın öğretmenlik mesleğinin geleceğine yönelik katkısının olup olmadığı belirlemeye yönelik yeterli çalışma yapılmamıştır. Ayrıca bu konuya ilişkin nitel araştırma yöntemleriyle desenlenmiş az sayıda araştırma bulunmamaktadır.

Bütün bu hususlardan hareketle, bu araştırmanın amacı; 2005 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan ‘*Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği*’ çerçevesinde, farklı kariyer basamaklarında bulunan öğretmenlerin, kariyer basamakları ile ilgili görüş ve önerilerini belirleyerek, uygulamanın doğurduğu sonuçları saptamaktır. Bu araştırma, öğretmen kariyer basamakları modelinin farklı kariyer basamaklarında bulunan öğretmenler tarafından değerlendirilmesi ve yönetmeliğin doğurduğu olumlu veya olumsuz sonuçların ayrıntılı olarak incelenmesi amaç edinildiğinden dolayı önem arz etmektedir. Ayrıca konunun güncelliği ve geniş öğretmen kitlesini ilgilendirmesi hususları göz önüne alındığında, çalışmanın ilgili alanyazına ve eğitim-öğretim sürecine katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

## Yöntem

### *Araştırmanın Modeli*

Bu araştırmada, Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği çerçevesinde, farklı kariyer basamaklarında bulunan öğretmenlerin kariyer basamakları uygulamasıyla ilgili görüş ve önerilerini belirleyerek, uygulamanın doğurduğu olumlu ve olumsuz sonuçların derinlemesine irdelenmesi amaçlandığından; çalışma nitel araştırma (Patton, 2002; Yıldırım ve Şimşek, 2006; Silverman, 2009; Punch, 2009; Bernard ve Ryan, 2009) metot ve prosedürleri kullanılarak yürütülmüştür.

Araştırmada farklı kariyer basamaklarında bulunan öğretmenlerin Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği hakkındaki görüşlerini belirleyerek, var olan durumu derinlemesine resmetmek amaç edinildiği için, çalışma, araştırmanın konusunun ve amacının doğasına en uygun olan Olgubilim/Fenomenoloji deseniyle desenlenmiştir. Olgubilim deseni, farkında olduğumuz ancak derinlemesine ve ayrıntılı bir anlayışa sahip olmadığımız olgulara odaklanmaktır. Olgular; yaşadığımız dünyada olaylar, deneyimler, algılar, yönelimler, kavramlar ve durumlar gibi çeşitli biçimlerde karşımıza çıkabilmektedir (Patton, 2002; Yıldırım ve Şimşek, 2006). Olgularla günlük yaşantıda sık sık karşılaşılrsa da bu tanışıklık onların tam olarak anlaşıldığı anlamına gelmez. İnsanlara tümüyle yabancı olmayan aynı zamanda da tam anlamının kavranamadığı olguları araştırmayı amaçlayan çalışmalar için Olgubilim iyi bir araştırma zemini oluşturmaktadır (Punch, 2009; Yıldırım ve Şimşek, 2006).

Çalışmada farklı kariyer basamaklarında bulunan öğretmenlerin Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliğine ve bu yönetmeliğe bağlı olarak yaşanan olay ve olgular hakkındaki görüşlerini bakış açılarını, deneyimlerini, eğilimlerini, fikirlerini, duygularını, tutum ve alışkanlıklarını belirlemek ve var olan durumu derinlemesine resmedebilmek amaçlandığından, araştırma süreci Olgubilim desenine uygun olarak yürütülmüştür.

### *Katılımcılar*

Araştırmanın katılımcıları; Muş il merkezinde görev yapan dört başöğretmen, dört uzman öğretmen ve dört öğretmen olmak üzere toplam 12 öğretmendir. Olgubilim araştırmalarında konunun

derinlemesine irdelenebilmesi için katılımcı sayısı 6 ile 12 kişi arasında sınırlandırılmalıdır (Silverman, 2009; Yıldırım ve Şimşek, 2006). Bu bağlamda araştırmada mülakat yapılan katılımcı sayısı 12 öğretmen ile sınırlandırılmıştır. Katılımcıların 6'sı bayan 6'sı erkektir. Katılımcıların hizmet süreleri 8 ile 14 yıl arasında değişmektedir.

Araştırmada amaçlı örnekleme (Punch, 2009) yöntemlerinden ölçüt örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu örnekleme yöntemindeki temel anlayış, önceden belirlenmiş bir dizi ölçütü karşılayan bütün durumların çalışılmasıdır. Burada sözü edilen ölçüt veya ölçütler araştırmacı tarafından oluşturulabilir ya da daha önceden hazırlanan bir ölçüt listesi kullanılabilir (Punch, 2009; Bernard ve Ryan, 2009; Yıldırım ve Şimşek, 2006). Katılımcılar belirlenmeden önce araştırmacı tarafından bir ölçüt listesi oluşturulmuştur. Katılımcıların belirlenmesinde ölçüt olarak, gönüllü ve istekli olma durumu esas alınmıştır. Ayrıca farklı kariyer basamaklarında bulunan eşit sayıda öğretmen çalışma grubuna alınmıştır. Çalışma grubu belirlenirken farklı kariyer basamaklarında bulunan öğretmen sayılarının eşit olması amaçlanmıştır. Ayrıca katılımcılar cinsiyete göre de eşit sayıda çalışma grubuna alınmıştır.

Araştırmada gizlilik ilkesine uygun olarak her katılımcıya bir takma isim (rumuz) verilmiştir. Başöğretmenler; Başöğretmen-1(E), Başöğretmen-2(K), Başöğretmen-3(E) ve Başöğretmen-4(K) olarak isimlendirilmiştir. Uzman öğretmenler; Uzmanöğretmen-1(E), Uzmanöğretmen-2(K), Uzmanöğretmen-3(E) ve Uzmanöğretmen-4(K) olarak isimlendirilirken, öğretmenlere ise; Öğretmen-1(E), Öğretmen-2(K), Öğretmen-3(E) ve Öğretmen-4(K) şeklinde isim verilmiştir. Farklı kariyer basamaklarında bulunan öğretmenlere ilişkin bilgiler Tablo 1'de verilmiştir.

**Tablo 1. Katılımcılara İlişkin Bilgiler**

Rumuz	Cinsiyet	Branş	Hizmet Süresi (Yıl)	Yönetim Görevi	Kariyer Basmağı	Görev Yeri
Başöğretmen-1	Erkek	Matematik	12	Var	Başöğretmen	İl merkezi
Başöğretmen-2	Kadın	Sınıf	9	Yok	Başöğretmen	İl merkezi
Başöğretmen-3	Erkek	Tarih	11	Var	Başöğretmen	İl merkezi
Başöğretmen-4	Kadın	Fizik	14	Var	Başöğretmen	İl merkezi
Uzm. öğretmen-1	Erkek	Beden Eğitimi	13	Yok	Uzman öğretmen	İl merkezi
Uzm. öğretmen-2	Kadın	Fen ve Teknoloji	14	Var	Uzman öğretmen	İl merkezi
Uzm. öğretmen-3	Erkek	Kimya	15	Var	Uzman öğretmen	İl merkezi
Uzm. öğretmen-4	Kadın	Coğrafya	9	Yok	Uzman öğretmen	İl merkezi
Öğretmen-1	Erkek	Sosyal Bilgiler	8	Var	Öğretmen	İl merkezi
Öğretmen-2	Kadın	Sınıf	11	Var	Öğretmen	İl merkezi
Öğretmen-3	Erkek	Matematik	10	Yok	Öğretmen	İl merkezi
Öğretmen-4	Kadın	Fen ve Teknoloji	9	Yok	Öğretmen	İl merkezi



### *Veri Toplama Araçları*

Araştırmada, farklı kariyer basamaklarında bulunan öğretmenlerin Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği hakkındaki görüşlerini belirlemek amacıyla açık uçlu sorulardan oluşan Yarı Yapılandırılmış (Semi Structured) Görüşme Formu kullanılmıştır. Katılımcıların görüşme esnasında verdikleri cevapların altında yatan nedenleri derinlemesine irdeleyebilmek ve sürece bağlı olarak katılımcılara yeni sorular yöneltebilmek amacıyla, çalışmada; Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu tercih edilmiştir. Görüşme formunda farklı kariyer basamaklarında bulunan öğretmenlerin Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği hakkındaki görüşlerini ve bu yönetmeliğin doğurduğu sonuçları belirlemeye yönelik sorular bulunmaktadır.

Görüşme formunda bulunan sorular genel başlıklar altında; *Öğretmenlik kariyer basamakları ile ilgili genel kanaatiniz nedir. Genel olarak anlatır mısınız? Yönetmeliği ve yönetmeliğin uygulamasını değerlendirir misiniz? Yönetmelikten kaynaklanan olumlu veya olumsuz sonuçlar sizce nelerdir? Yönetmelikten kaynaklanan olumsuz ve olumlu sonuçlar ile ilgi örnekler verebilir misiniz? Yönetmelikten kaynaklanan olumlu ve olumsuz sonuçların altında yatan neden sizce nedir, açıklar mısınız? Yönetmeliğin olumlu yönleri eksiklikleri nelerdir? Size göre yönetmelikte bulunan eksiklikleri gidermek için neler yapılmalıdır, önerilerinizi paylaşır mısınız?* şeklinde özetlenebilir.

Araştırmacı tarafından hazırlanan taslak görüşme formu soruları, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Plânlaması ve Ekonomisi alanında uzman iki öğretim üyesi tarafından araştırmanın amacı doğrultusunda değerlendirilmiştir. Ayrıca nitel araştırma yöntemleri konusunda uzman bir öğretim üyesi tarafından, açık uçlu sorular ayrıntılı bir incelemeye tabi tutulmuştur. Daha sonra iki Türk Dili ve Edebiyatı Öğretmeni tarafından ifade bozukluğu olan veya anlaşılması güç olabilecek sorular yeniden değerlendirilmiştir. Uzmanlardan gelen geri bildirimler doğrultusunda görüşme formunda yer alan sorular üzerinde gerekli olan tüm düzeltmeler yapılmıştır. Uzman görüşleri doğrultusunda yeniden şekillendirilen görüşme formu için pilot uygulama, araştırmanın katılımcılar arasında yer almayan kariyer basamaklarına göre bir başöğretmen, bir uzman öğretmen ve bir öğretmen olmak üzere toplam üç öğretmen ile gerçekleştirilmiştir. Tüm bu uygulamalarla; inandırıcı, tutarlı, teyit edilebilir ve aktarılabilir bir görüşme formu hazırlanmaya çalışılmıştır.



Araştırmada tüm katılımcılarla ayrı ayrı görüşmeler yapılmıştır. Görüşmelere başlamadan önce her katılımcıyla ayrı ayrı sohbet edilmiştir. Katılımcılara kişisel ve meslekî bilgilerinin saklı tutulacağı, görüş ve önerilerinin rumuz verilerek kullanılacağı bildirilmiştir. Görüşmeler, sessiz ve fizikî olarak uygun bir ortamda gerçekleştirilmiştir. Araştırmacı tarafından; katılımcıların görüşlerini rahatça ifade edebilmeleri, duygularını daha rahat yansıtabilmeleri için, güvene ve empatiye dayanan sağlıklı bir ortam oluşturulmaya çalışılmıştır.

### *Verilerin Analizi*

*Görüşmelerin Dökümü:* Araştırma sürecinde tüm görüşmeler ses kayıt cihazıyla kayıt altına alınmıştır. Araştırma kapsamında 360 dakikalık görüşme yapılmış, ses kayıtları elemeye tabi tutulmadan, ham veri olarak Word yazı işleme programıyla bilgisayar ortamına aktarılmıştır. Bu yolla veriler, ham veri olarak dijital ortama alınmıştır. Görüşme dökümleriyle ve orijinal ses kasetleri, kodlama sürecinde yer almayan ve nitel araştırmalar hakkında bilgi sahibi bir uzmana verilerek görüşme dökümlerinde var olabilecek yanlışlıklar veya eksiklikler önceden tespit edilmiştir. Bu uygulamayla, dijital ortama aktarılan veriler ile orijinal halde olan verilerin birbiriyle tutarlı olup olmadığının belirlenmesi amaçlanmıştır. İlgili uzmanın geri bildirimleri doğrultusunda, orijinal halde olan verilerle dijital ortama aktarılan verilerin birbirleri ile tutarlı olduğu anlaşılmıştır.

*Verilerin Kodlanması:* Verilerin kodlanması sürecinde; daha önce belirlenmiş kavramlara göre yapılan kodlamalar, verilerden çıkarılan kavramlara göre yapılan kodlamalar ve genel bir çerçeve içinde yapılan kodlamalar olmak üzere üç tür kodlama biçimi bulunmaktadır. Araştırmacıya göre toplanan verilerin analizinde rehberlik edecek bir kavramsal yapı olmadığından dolayı, verilerin kodlanması “verilerden çıkarılan kavramlara göre yapılan kodlamalar” biçiminde yürütülmüştür. Verilerin kodlanması, araştırmacı ve nitel araştırmalar konusunda deneyim sahibi bir öğretim üyesi tarafından ayrı ayrı gerçekleştirilmiştir. Elde edilen kodlar; toplanan verilerin tümevarımcı yaklaşıma tabi tutulması sonucu araştırmacı ve kodlama yapan diğer öğretim üyesi tarafından ortaya çıkartılmıştır. Araştırmacı ve diğer öğretim üyesi, var olan görüşme dökümlerini baştan sona iki defa okuyarak bütüncül bir bakış açısı kazanmaya çalışmış, daha sonra verileri anlamlı bölümlere ayırmış ve her bölümün kavramsal olarak ne ifade ettiğini belirlemeye çalışmışlardır. Daha sonra her bir transkript kelime kelime ve cümle cümle analiz edilerek iki uzman tarafından ayrı ayrı kodlanmıştır.

Kodlama sürecinde, genel olarak katılımcıların görüş bildirirken kullandıkları kelimeler kullanılmıştır. Bazı durumlarda ise katılımcıların görüş ve duygularını daha iyi ifade edebilecek kodlar kullanılmıştır. Bu şekilde araştırmacı, kendisine süreç içinde rehber olacak ve uzmanlar arası görüş birliği sağlanmış kod listesine sahip olmuştur. Daha sonra transkriptlerden elde edilen kodlar ışığında tematik kodlama yapılarak kodları genel olarak ifade eden kategoriler belirlenmiştir. Kategoriler de temaların oluşturulmasına dayanak teşkil etmiş ve en son aşamada temalar belirlenmiştir.

*Yorumlama Teknikleri:* Görüşme verilerinin yorumlanması süresinde nitel veri analiz tekniklerinden betimsel analiz, içerik analizi ve sürekli karşılaştırma (constant comparison) teknikleri kullanılmıştır (Coffey ve Atkinson, 1996; Marshall ve Rossman, 1999).

Araştırmada betimsel analiz süreci; tematik çerçevenin oluşturulması, tematik çerçeveye göre verilerin işlenmesi, bulguların tanımlanması ve bulguların yorumlanması olmak üzere dört ana aşamadan oluşmuştur. Verilerin analizi sonucu elde edilen bulguların, katılımcıların görüşlerini yansıttığını göstermek için, katılımcı görüşlerinden doğrudan alıntılar yapılmıştır. Doğrudan alıntılar okuyucuya sunulurken gereksiz tekrarlardan kaçınılmış, çalışmanın anlaşılır ve okunabilir olmasına özen gösterilmiştir.

Bu araştırmada, betimsel analizde özetlenen ve yorumlanan veriler üzerinde içerik analizi; verilerin kodlanması, temaların bulunması, kodların ve temaların düzenlenmesi ve bulguların yorumlanması olmak üzere dört temel aşamada yapılmıştır.

İçerik analizinin ilk aşamasında veriler anlamlı olarak bölümlere ayrılmış ve her bölümün ne anlam ifade ettiği bulunmaya çalışılmıştır. Araştırmada elde edilen temaların saptanması sürecinde kodlar bir araya getirilmiş ve incelenmiştir. Yapılan inceleme sonucunda kodlar arasındaki ortak ve farklı yönler bulunarak tematik kodlama süreci gerçekleştirilmiştir. Tematik kodlama sürecinde özellikle kodlar arasındaki benzerlikler ve farklılıklar saptanmış, birbiriyle ilişkili olan kodlar bir araya getirilmiştir. Tematik kodlama sürecinde, elde edilen temaların altında yer alan verilerin anlamlı bir bütün oluşturmasına büyük hassasiyet gösterilmiştir. Araştırmacı, tematik kodlama sürecinde ortaya çıkan her tema altında yer alan verilerin bütünü kapsayıp kapsamadığını belirlemek için, alan uzmanlarının görüşlerine sıklıkla başvurmuş ve geri bildirimler doğrultusunda tematik kodlama sürecinde yapılan eksiklikler ve yanlışlıklar düzeltilmiştir.

Verilerin analizi sürecinde açıklayıcı sonuçlara ulaşmak amacıyla; elde edilen temalar ve bu temalar arasındaki ilişkiler belirlenmeye çalışılarak, sistematik analiz yapılmaya çalışılmıştır. Süreç içerisinde araştırmacı, elde edilen verileri etkin bir şekilde yorumlamaya çalışmıştır. Araştırmada elde edilen veriler sistematik ve açık bir şekilde betimlenmiştir. Daha sonra betimlemeler neden-sonuç ilişkisi içerisinde incelenerek sonuçlara ulaşılmıştır. Araştırmada ortaya çıkan temalar birbiriyle ilişkilendirilerek geleceğe yönelik tahminlerde bulunulmuştur. Araştırmada bulgulardan hareketle sonuçlara ulaşılmış ve elde edilen sonuçların ne anlam ifade ettiğine ve önemine ilişkin açıklamalarda bulunulmuştur.

*Araştırmanın Güvenirliği:* Uygulama sonrasında yazılı hale dönüştürülen görüşme dökümleri araştırmacı ve nitel araştırma yöntemleri konusunda deneyim sahibi bir öğretim üyesi tarafından ayrı ayrı okunarak kodlanmış, kodlarda uzmanlar arası “görüş ayrılığına” düşülen hususlar tartışılarak gerekli düzenlemeler yapılmıştır. Araştırmanın güvenilirlik hesaplaması için Miles ve Huberman’ın (1994) önerdiği güvenilirlik formülü kullanılmıştır.

$$R \text{ (Güvenirlik)} = \frac{Na \text{ (Görüş Birliği)} + Nd \text{ (Görüş Ayrılığı)}}{Na \text{ (Görüş Birliği)} + Nd \text{ (Görüş Ayrılığı)}}$$

Hesaplama sonucunda araştırmanın güvenilirliği, birinci soru için % 84, ikinci soru için % 92, üçüncü soru için % 89, dördüncü soru için % 94, beşinci soru için % 81, altıncı soru için % 93, yedinci soru için % 97, ortalama ise % 90 olarak hesaplanmıştır. Güvenirlik hesaplarının %70’in üzerinde çıkması, araştırma için güvenilir kabul edilmektedir (Miles ve Huberman, 1994). Bu bağlamda elde edilen sonuçlar, araştırmanın güvenilir kabul edilebileceğinin göstergesidir.

## **Bulgular ve Yorum**

Verilerin analizi sonucu; 1. Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği hakkındaki genel değerlendirmeler, 2. Öğretmen Kariyer Basamakları Uygulaması sonucunda ortaya çıkan veya çıkabilecek olumlu ve olumsuz sonuçlar, 3. Öğretmen Kariyer Basamakları Uygulamasına ilişkin eksiklikler ve öneriler olmak üzere üç temel kategori ortaya çıkmıştır. Bu kategoriler birbiriyle yakından ilişkili ve bağımlıdır.

Verilerin analizi sonucunda elde edilen kategoriler alt başlıklar altında aktarılmıştır.

### *Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği Hakkındaki Genel Değerlendirmeler*

Araştırmada katılımcılar, genel olarak Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliğinin liyakat ölçütlerine göre hazırlandığını fakat uygulamanın süreklilik arz etmediğini ve plânsız olarak uygulandığını ifade etmişlerdir. Katılımcılar yönetmeliğin süreklilik arz etmemesinden ve uygulamada yaşanan aksaklıklardan dolayı yönetmeliğin amacı ile uygulaması arasında paralellik yaşanmadığını vurgulamışlardır.

Uzman öğretmen-2(K) rumuzlu katılımcı, Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliğinin liyakat esas alınarak hazırlandığını ve uygulandığını, öğretmenler kariyer basamaklarına ayrılırken sınav puanı, eğitim düzeyi, sicil notları ve meslekî çalışmaların dikkate alındığını ifade etmiştir. Öğretmen-1(E) rumuzlu katılımcı ise, yönetmeliğin liyakat ve adalet ölçütlerine göre hazırlandığı fakat öğretmenler kariyer basamaklarına ayrılırken meslekteki hizmet süresinin daha fazla dikkate alınması gerektiğini ve uygulamanın tüm öğretmenleri kapsayacak şekilde yeniden düzenlenmesi gerektiğini ifade etmiştir. Başöğretmen-3(E) rumuzlu katılımcı öğretmen kariyer basamakları uygulamasının öğretmenlik mesleğinin itibarını artırdığını ifade ederek, kariyer basamakları uygulamalarının çeşitli meslek gruplarında uygulandığını şu şekilde ifade etmiştir. *“Meslekte kariyer mevzusu sadece öğretmenlik mesleği için değil birçok meslek dalında uygulanmaktadır. Öğretmenlik içinde de olması bence sakıncalı değildir.”*

Öğretmen-4(K) rumuzlu katılımcı, yönetmeliğin çıkarılış amacına paralel olarak bu uygulamanın süreklilik arz etmesi gerektiğini, uygulamanın sadece bir defa yapıldığını bu nedenle yönetmeliğin amaca hizmet etmediğini ifade etmiştir. Ayrıca öğretmen kariyer basamakları sınavının sürekli yapılmaması sonucu bir haksızlık yaşandığını dile getirmiştir. Öğretmen-2(K) rumuzlu katılımcı, öğretmenlerin kariyer basamaklarına geçişlerinin sınava dayalı olmasından dolayı bu uygulamayı adaletli bulduğunu, fakat yönetmeliğe göre her yıl yapılması gereken sınavın yıllardır yapılmamasının adaletsizliğe neden olduğunu şu şekilde ifade etmiştir. *“Yönetmelik gereği her yıl sınav yapılması gerekirken beş yıldır yapılmamıştır. Bundan dolayı mağduriyetler yaşanmaktadır.”*

Veriler bütüncül olarak incelendiğinde uzman ve başöğretmenler Öğretmen Kariyer Basamakları Yönetmeliğinin liyakat ve adalet prensiplerine uygun olarak hazırlandığını, kariyer basamaklarında geçiş kriterlerinin açık ve şeffaf olduğunu ifade ederken; öğretmenler ise yönetmeliğin genel olarak adaletli olduğunu fakat uygulamanın süreklilik göstermemesinden dolayı haksızlıkların ve adaletsizliklerin ortaya çıktığını ifade ederek, uygulamanın süreklilik arz etmesi gerektiğini vurgulamışlardır.

**Tablo 2.** Katılımcıların Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği Hakkındaki Genel Değerlendirmeleri

		Kariyer Basamağı						Toplam	
		Baş Öğretmenler		Uzman Öğretmenler		Öğretmenler			
		f	%	f	%	f	%	f	%
<b>Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği</b>	a) Liyakat ölçütleri dikkate alınarak hazırlanmıştır	4	100	4	100	4	100	12	100
	b) Adaletlidir	4	100	4	100	4	100	12	100
	c) Geçiş kriterlerinin açık ve şeffaftır	4	100	4	100	3	75	11	91
	d) Plansız olarak uygulamaya konulmuştur	3	75	3	75	4	100	11	91
<b>Öğretmen Kariyer Basamakları Uygulaması</b>	a) Kariyer basamaklarında geçişler adalet ve liyakat gözetilerek yapılmıştır.	3	75	3	75	1	25	7	58
	b) Kariyer basamaklarında geçişler şeffaf olarak yürütülmüştür	2	50	2	50	0	0	4	42
	c) Kariyer basamaklarında geçişlerin süreklilik arz etmemesi adaletsizliğe neden olmaktadır	3	75	3	75	4	100	10	83

\*Katılımcı Sayısı:12 (4 Başöğretmen, 4 Uzman Öğretmen, 4 öğretmen)

Farklı kariyer basamaklarında bulunan öğretmenlerin Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliğinde yer alan kariyer basamaklarına geçiş ölçütlerinin içerik olarak adalet ve liyakat mefhumlarına uygun olduğu ve yönetmeliğin bu doğrultuda hazırlandığı noktasında ortak kanaat sahibi oldukları belirlenmiştir. Öğretmen-1(E) rumuzlu katılımcı dışındaki diğer katılımcılar, yönetmelikte yer alan kariyer basamaklarında geçiş kriterlerinin açık ve şeffaf olduğu fikrine sahiptir. Öğretmen-1(E) rumuzlu katılımcı ise yönetmeliği anlamakta zorlandığını, yönetmelikte kariyer basamaklarında geçiş kriterlerinin açık ve şeffaf olarak açıklanmadığını iddia etmiştir. Ayrıca Başöğretmen-1(E),

Uzmanöğretmen-4(K) rumuzlu katılımcılar dışındaki tüm katılımcılar uygulamanın plansız olarak uygulamaya konulduğunu düşünmektedirler.

Katılımcılar yönetmeliğin liyakat ve adalet gözetilerek hazırlanmış olmasına rağmen uygulamada bu meftunlara istenilen düzeyde uyulmadığı, haksız ödüllendirmeler yapılarak bazı öğretmenlere çıkar sağlandığı, sürecin gizli olarak yürütüldüğü ve başvuru yapan adaylara gerekli bilgilendirmelerin yapılmadığı bu nedenlerden dolayı da kariyer basamaklarında geçiş sürecinin genel olarak şeffaf olarak yürütülmediği kanaatine sahiplerdir.

Çalışmada farklı kariyer basamaklarında bulunan öğretmenler, yönetmeliğin içeriğine ve yönetmelikte var olan geçiş ölçütlerine değil uygulamada yaşanan sıkıntılardan dolayı kariyer basamakları uygulamasına eleştiri yönelttikleri tespit edilmiştir. Tüm bu verilerden hareketle yönetmeliğin adalet ve liyakat ölçütleri gözetilerek hazırlanmış olmasına rağmen uygulamada yaşanan sorunlar nedeniyle sürecin zarar gördüğünü söylemek mümkündür.

### *Öğretmen Kariyer Basamakları Uygulaması Sonucunda Ortaya Çıkan veya Çıkabilecek Olumlu ve Olumsuz Sonuçlar*

Araştırmada katılımcılar, öğretmen kariyer basamakları uygulamasının olumlu ve olumsuz sonuçlara neden olduğu veya gelecekte olabileceğini ifade etmişlerdir. Katılımcılardan elde edilen veriler ışığında öğretmen kariyer basamakları uygulaması sonucunda ortaya çıkan veya çıkabileceği öngörülen olumsuz sonuçları genel olarak; ast üst ilişkileri ve örgüt içi hiyerarşi ile ilgili sorunlar, öğretmenler arası olumsuz duygu ve tutumlar, öğretmenler arası bölünme ve gruplaşma kategorileri altında toplamak mümkündür.

Öğretmen-2(K) rumuzlu katılımcı, okul içinde görev yapan öğretmenlerin kariyer basamağı olarak uzman veya başöğretmen; okul yöneticilerinin ise kariyer basamağı olarak öğretmen olması durumunda okul içinde huzursuzlukların yaşanabileceğini öngörmüştür. Katılımcı görüşlerini şu şekilde desteklemiştir “*Örneğin öğretmenin biri başöğretmense müdür değilse okulda problemler doğabilir. Başöğretmen “Ben senden üstünüm” diyerek okul müdürünün verdiği görevleri yapmayabilir ya da müdür aşağılık kompleksine kapılarak başöğretmene zarar vermek isteyebilir.*”

Uzmanöğretmen-1(E) rumuzlu katılımcı, kariyer basamakları uygulamasının eğitim yönetiminde yararlı olan hiyerarşiyi bozabileceğini fakat şuna kadar böyle bir olayla karşılaşmadığını ifade etmiştir. Başöğretmen-3(E) katılımcı ise kariyer basamaklarının okul içi hiyerarşi oluşturmada kısmen etkili olduğunu dile getirerek, uzman ve başöğretmenlerin okullarda genellikle müdür veya müdür yardımcısı olarak çalıştığını bu nedenle ast üst ilişkilerinde sorun yaşanmadığını öne sürmüştür. Mülâkatlardan elde edilen veriler ışığında katılımcıların öğretmen kariyer basamakları uygulamasından kaynaklanan örgüt içi hiyerarşik problemlerle şuna kadar karşılaşmadıkları belirlenmiştir.

Öğretmenlerin öğretmen, uzman öğretmen ve başöğretmen olarak kariyer basamaklarına ayrılması, öğretmenlerin birbirlerine karşı olumsuz duygu ve tutumların oluşmasına neden olduğu genel olarak katılımcılar tarafından ifade edilmiştir. Öğretmen-4(K) rumuzlu katılımcı, Milli Eğitim Bakanlığı'nın kariyer basamakları uygulaması ile öğretmenler arasında ayrılıklara ve gruplaşmaya neden olduğunu, öğretmenlerin kategorilere ayrılmasının yanlış olduğunu ifade ederken; Uzmanöğretmen-2(K) rumuzlu katılımcı, uygulamanın öğretmenler arası kıskançlığa neden olduğunu dile getirmiştir. Öğretmen-1(E) rumuzlu katılımcı ise uygulamanın sonucunda öğretmenler arasında iletişim problemleri yaşandığını ve farklı kariyer basamaklarında bulunan öğretmenlerin birbirlerini düşman olarak gördüğünü vurgulamaya çalışmıştır. Uzmanöğretmen-1(E) rumuzlu katılımcı, öğretmenlerin uzman ve başöğretmenlere karşı bir önyargı ile baktığını dile getirmiş ayrıca uygulamanın öğretmenlerde eziklik kompleksi oluşmasına neden olabileceğini öngörmüştür.

Araştırmada elde edilen veriler ışığında genel olarak; katılımcılar, öğretmen kariyer basamakları uygulamasının olumsuz sonuçlarından daha çok olumlu sonuçlar doğurduğunu, uygulamada süreklilik sağlanabilirse yönetmeliğin eğitim sistemimiz içinde olumlu sonuçlar doğurabileceğini ifade etmişlerdir. Katılımcılar, öğretmen kariyer basamakları uygulamasının öğretmenin kendini yenilemesi, alanındaki gelişmeleri takip etmesi bakımından olumlu sonuçlar doğurduğunu ifade etmişlerdir. Ayrıca uygulamanın öğretmenlik mesleğini tekdüzelikten kurtardığını, öğretmenlik mesleğinin bir kariyer mesleği haline dönüşerek yenilikçi bir yapıya büründüğünü dile getirmişlerdir.

Katılımcılar, öğretmenlik kariyer basamakları uygulamasının öğretmenleri sosyal, kültürel ve sportif faaliyetlere teşvik etmenin yanı



sıra kendilerini geliştirmelerine ve kariyer basamaklarında ilerlemek için lisansüstü eğitim yapmaya teşvik ettiğini, bu sonuçlar doğrultusunda eğitimde kalitenin artabileceğini ifade etmişlerdir.

Uzmanöğretmen-1(E) rumuzlu katılımcı, uygulamanın öğretmenlerin kendilerini geliştirmesi ve yetiştirmesi konusunda faydalı olduğunu, öğretmenlerin kariyer basamaklarında yükselmek için emek sarf ettiklerini dile getirirken, Başöğretmen-1(E) rumuzlu katılımcı, kariyer basamakları uygulamasıyla ilgili; *“Öğretmenlerin tekdüze düşünceden ve sabit memurluk anlayışından kurtarmaktadır. Ayrıca yönetmelik, öğretmenleri çeşitli hizmet içi eğitim faaliyetleri ve etkinliklere katılması yönünde teşvik edici özelliktedir.”* diyerek uygulamanın olumlu sonuçlar doğurduğunu vurgulama arzusu gütmüştür. Öğretmen-3(E) rumuzlu katılımcı ise uygulamanın olumlu sonuçlarına ilişkin görüşlerini şu şekilde ifade etmiştir. *“Öğretmenlerin kendilerini geliştirmeleri ve motive olmaları açısından gerçekten olumlu... Göreve başlayan öğretmenin hedefleri olabilmeli. Örneğin: ‘Ben ilerde uzman veya başöğretmen olmalıyım’ düşüncesi olmalı..”* Öğretmen-4(K) rumuzlu katılımcı öğretmen kariyer basamakları uygulamasının öğretmenleri daha fazla çalışmaya teşvik ettiğini belirtirken, Başöğretmen-3(E) rumuzlu katılımcı ise bulunduğu kariyer basamağından dolayı üzerinde olumlu bir baskı hissettiğini, bu yüzden örnek bir model olmak zorunda olduğunu ifade etmiştir. Başöğretmen-2(K) rumuzlu katılımcı ise kariyer basamakları uygulamasının öğretmenleri işini daha iyi yapmaya teşvik ettiği yönündeki gözlemlerini şu şekilde ifade etmiştir. *“‘Uzman’ veya ‘baş’ ibaresi bile öğretmene farklı bir sorumluluk yüklediğini, etraftan da olumlu bir baskı kurulduğunu ve işini daha iyi yaptığını gördüm.”*

Öğretmen-3(E) rumuzlu katılımcı öğretmenlerin kendilerini geliştirmek veya kariyer basamaklarında ilerlemek için lisansüstü eğitime yöneldiklerini dile getirirken; Öğretmen-2(K) rumuzlu katılımcı ise uygulamanın öğretmenleri yarış ortamına soktuğunu, bu nedenle öğretmenlerin daha fazla emek sarf ettiklerini ifade etmiştir. Uzmanöğretmen-3(E) rumuzlu katılımcı, kariyer basamakları uygulamasının öğretmenleri sosyal etkinliklere özendirmediği yönündeki görüşlerini şu şekilde ifade etmiştir *“Daha önce okulda bir kutlama programını angarya gören öğretmen artık bu etkinliklerde yer almak için okul idaresine müracaat etmeye başladı.”*

Başöğretmen-1(E) rumuzlu katılımcı, başöğretmenlere ödenen fazla ücretin kendisini daha fazla motive ettiğini, sonuç olarak uygulamanın

eğitimin kalitesini arttıracaklarını öne sürmüştür. Öğretmen-3(E) rumuzlu katılımcı ise öğretmen kariyer basamakları uygulaması hakkındaki görüşlerini şu şekilde ifade etmiştir. *“Yükselme veya daha iyi bir yere gelme arzusu tüm insanlarda var. Uzman ve başöğretmenler, öğretmenler için örnek olduğundan öğretmenlerde de kariyer basamaklarında yükselme düşüncesi öğretmenleri olumlu yönde motive ediyor.”*

Katılımcılar öğretmen kariyer basamakları uygulamasının tam olarak toplum tarafından anlaşılmasa da, uygulamanın toplum içinde yansımabulduğunu, velilerin öğretmenlere bakışının öğretmeninin bulunduğu kariyer basamağına göre değişme gösterdiği dile getirmişlerdir. Velilerin, öğrencisinin kariyer basamağı olarak uzman veya başöğretmenlerin sınıflarında öğrenim görmesini istedikleri katılımcılar tarafından ifade edilmiştir. Velilerin bu tutumu uzman ve başöğretmenler tarafından olumlu karşılanırken, öğretmenlerin ise bu durumdan dolayı rahatsız olduğunu ve incindiklerini söylemek mümkündür. Öğretmen-1(E) rumuzlu katılımcı, velilerin öğrencilerinin uzman veya başöğretmenin sınıfında öğrenim görmesini isteyebilecekleri böyle bir durum yaşanması durumunda bu durumun kendisini incitebileceğini ifade ederken, Uzman öğretmen-1(E) rumuzlu katılımcı, uzman ve başöğretmenliğin öğrenci kayıtları sırasında velinin öğretmen seçiminde aranan kriter olduğunu dile getirmiştir. Öğretmen-2(K) rumuzlu katılımcı ise velilerin tutumunu şu şekilde özetlemiştir. *“Veliler birinci sınıfa kayıt yaptırırken ‘ben uzman öğretmene çocuğumu vermek istiyorum’ diyor. ‘Madem uzman var niye diğerine vereyim’ şeklindeki cümleler kulaklarımı tırmaladı ve beni biraz üzdü.”*

Öğretmen Kariyer Basamaklarında Yükselme Sınavı öncesinde öğretmenlerin sınavda başarılı olmak amacı ile rapor olarak sınava çalıştıkları, bu nedenle derslerin boş geçtiği tüm katılımcılar tarafından ifade edilmiştir. Uzman öğretmen-2(K) rumuzlu katılımcı durumu şu şekilde ifade etmiştir. *“Sınava girmek için birçok öğretmen arkadaş rapor olarak uzmanlık sınavına hazırlandı. Dersler boş geçti, bazen de sınava hazırlanan öğretmenler ders çalıştığı için öğrenciye yönelik önceden hazırlık yapmadı.”*

Öğretmen-3(E) rumuzlu katılımcı, sınava hazırlanarak uzman öğretmen olmaya çalışan öğretmenlerin bu davranışlarından dolayı öğrencilerini mağdur ettiklerini şu şekilde özetlemiştir. *“Bir öğretmen düşünün ki uzman olmak için rapor alsın öğrenciler mağdur olsun, sonuçta sınavda başarılı olsun ve uzman öğretmen olsun. Öğrencisinin eğitim hakkını ihlâl eden bir uzman...”*

Öğretmen kariyer basamakları uygulaması sonucunda, uzman ve başöğretmenlerin öğretmenlere oranla daha fazla ücret alması, uzman ve başöğretmen kariyer basamağında bulunan katılımcılar tarafından olumlu bulunurken, öğretmen kariyer basamağında bulunan katılımcılar ise uygulamanın bir kez yapılmış olması ve süreklilik arz etmemesinden dolayı haksızlık yaşandığını, bu haksızlığın da maddî yansımalarının olduğunu dile getirmişlerdir. Katılımcılar kariyer basamaklarını değerlendirirken daha çok ücret konusu üzerinde vurgu yapmışlardır.

Öğretmen-4(K) rumuzlu katılımcı, başöğretmen, uzman öğretmen ve öğretmenler arasında ücret farklılığı dışında bir fark olmadığını ileri sürerken, Uzmanöğretmen-1(E) rumuzlu katılımcı kendisinin maddi olarak avantaj kazandığını, bu durumun da motivasyonu ve iş doyumunu üzerinde olumlu sonuçlar doğurduğunu vurgulamıştır. Öğretmen-1(E) rumuzlu katılımcı, kariyer basamakları uygulamasının öğretmenler arasında sadece ücret bakımından farka neden olduğunu, uzman veya başöğretmen olmanın iyi öğretmen olmak anlamına gelmediğini ifade ederek görüşlerini, “*Toplum nezdinde öğretmen öğretmendir. Eğer bir öğretmen öğrenciye olumlu katkı sağlamışsa iyi, sağlamamışsa kötü öğretmendir. Uzman veya başöğretmen olması önemli değil.*” şeklinde özetlemiştir.

**Tablo 3.** Katılımcıların Öğretmen Kariyer Basamakları Uygulaması Sonucunda Ortaya Çıkan veya Çıkabilecek Olumlu ve Olumsuz Sonuçlara İlişkin Değerlendirmeleri

		Kariyer Basamağı						Toplam	
		Baş Öğretmenler		Uzman Öğretmenler		Öğretmenler		f	%
		f	%	f	%	f	%		
<b>Öğretmen Kariyer Basamakları Uygulaması</b>	a) Öğretmenlerin kendini yenilemesi, alanındaki gelişmeleri takip etmesi bakımından yararlıdır	4	100	4	100	4	100	12	100
	b) Öğretmenlik mesleğinin bir kariyer mesleği haline dönüştürmüştür	1	25	1	25	0	0	2	17
	c) Örgüt içi hiyerarşi ile ilgili sorunlara neden olur/olabilir	0	0	1	25	2	50	3	25
	d) Öğretmenler arası olumsuz duygu ve tutumlara neden olur	4	100	4	100	3	100	11	91

\*Katılımcı Sayısı:12 (4 Başöğretmen,4 Uzman Öğretmen, 4 öğretmen)

Çalışmada farklı kariyer basamaklarında bulunan öğretmenlerin tamamı, öğretmen kariyer basamakları uygulamasının öğretmenlerin kendilerini yenilemeleri, alanındaki gelişmeleri takip etmeleri bakımından teşvik edici bir rol üstlendiği kanısına sahiplerdir. Katılımcılar, özellikle kariyer basamakları arasında geçişlerin süreklilik arz etmesi ve sürecin planlı yürütülmesi durumunda, uygulamanın öğretmenleri motive edici bir misyon üstleneceği ve öğretmenlik mesleğinin bir kariyer mesleği haline dönüşebilmesi noktasında önemli bir adım olacağı kanaatine sahiptirler.

Çalışmada başöğretmen-3(E) rumuzlu katılımcı dışında tüm katılımcılar öğretmen kariyer basamakları uygulamasının bu haliyle öğretmenlik mesleğinin bir kariyer mesleği haline dönüştürmediği kanaatine sahiplerdir. Katılımcılar gerek yönetmeliğin uygulanması sürecinde yaşanan sıkıntılar gerekse yönetmelikte var olan eksiklikler nedeniyle uygulamanın bu haliyle öğretmenlik mesleğini bir kariyer mesleği haline dönüştürmediği kanısındadırlar.

Katılımcılar söylemlerinde, öğretmen kariyer basamakları uygulamasının eğitim-öğretim sürecine ve öğretmenlik mesleğinin geleceğine yönelik olumlu katkıları bulunsa da uygulamanın bu haliyle amaca hizmet etmekten uzak olduğunu vurgulama arzusu gütmüşlerdir.

Çalışmada katılımcılar, öğretmenlerin; başöğretmen, uzman öğretmen ve öğretmen olarak kariyer basamaklarına ayrılmasının örgüt içi hiyerarşi ile ilgili sorunlara neden olduğuna yönelik açık bir örnek veya delil sunamamışlardır. Ancak Öğretmen-2(K) ve Uzmanöğretmen-1(E) rumuzlu katılımcılar geleceğe yönelik öngörülerde bulunarak, okul yöneticilerine göre üst kariyer basamağında yer alan ve yönetim görevi olmayan öğretmenlerle okul yönetimi arasında ast-üst kargaşasının doğabileceğini böylece örgüt içi hiyerarşinin bozulabileceğini öngörmüşlerdir.

Çalışmada farklı kariyer basamaklarında bulunan katılımcılarda öğretmenlerin kariyer basamaklarına ayrılması ile birlikte öğretmenler arasında kıskançlıkların yaşandığı, bu durumun da öğretmenlerin birbirlerine karşı istenmeyen duygu ve tutumlar beslemelerine neden olduğu kanısı hâkimdir. Ancak katılımcılar her meslek grubunda olduğu gibi öğretmenlik mesleğinde de alt kariyer basamağında bulunanların üst kariyer basamağında bulunan bireylerin konumlarına imrenmeleri veya kıskanmaları insan olmanın doğal bir sonucu olduğu açık bir gerçektir.

### *Öğretmen Kariyer Basamakları Uygulamasına İlişkin Eksiklikler ve Öneriler*

Katılımcılar, Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliğinde ve yönetmeliğin uygulanış biçiminde eksiklikler olduğunu, bu eksikliklerin düzeltilmemesi halinde uygulamanın adaletsizliklere sebep olabileceği kanaatinde dir. Katılımcılar, uygulamanın adaletli olabilmesi için süreklilik arz etmesi gerektiğini sıklıkla vurgulamışlardır. Ayrıca, öğretmenlerin kariyer basamaklarında yükselme sürecinin sınav odaklı olmaması ürün ve süreç odaklı olmasının daha doğru olacağı kanaatinde dirler.

Öğretmen-3(E) rumuzlu katılımcı, kariyer basamakları yükselme sınavında bilgi düzeyinin ölçüldüğünü dile getirerek görüşlerini; “*‘Yazılıda başarılı olan liyakatlidir’ demek çok mantıklı değil*” şeklinde desteklemiştir. Uzmanöğretmen-4(K) rumuzlu katılımcı ise kariyer basamaklarında yükselme sürecinin sadece sınav odaklı değil; ürün ve süreç odaklı olmasının daha uygun olacağını ifade etmiştir.

Öğretmen-1(E) rumuzlu katılımcı, sınavın her yıl yenilenmesi gerektiğini, bu şekilde adalet sağlanabileceği görüşünü savunurken; Başöğretmen-3(E) rumuzlu katılımcı, yönetmelik adaletli olarak hazırlanmış olsa da her yıl uygulanmamasının adaletsizliğe neden olduğunu dile getirmiştir. Uzmanöğretmen-1(E) rumuzlu katılımcı ise yönetmeliğe göre uygulamanın her yıl gerçekleşmesi gerektiğini vurgulayarak, yargı kararları dikkate alınarak yönetmeliğin yeniden düzenlenmesi ve uygulamanın süreklilik arz etmesi gerektiğini ifade etmiştir. Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliğinin gözden geçirilerek düzenlenmesi ve yeniden uygulamaya konulması gerekliliği bütün katılımcıların ortak görüşüdür.

Öğretmen-3(E) rumuzlu katılımcı, yönetmelikte yapılması gereken düzenlemelerin şu şekilde yapılmasını önermiştir; “*Hazırlanacak yeni bir uygulamanın tüm kesimlerin görüşlerine başvurularak ve adalet göz önünde bulundurularak hazırlanmasında yarar vardır.*” Yönetmeliğe ilişkin başka bir öneri de Uzmanöğretmen-1(E) rumuzlu katılımcı tarafından dile getirilmiştir. Katılımcı, uzman ve başöğretmen unvanlarının hizmet süresine göre değil, çalışmalarına göre verilmesi gerektiğini vurgulayarak, görüşlerini şu şekilde özetlemiştir; “*Uzmanlık ve başöğretmenlik hizmet süresine göre değil akademik çalışmaya göre verilmeli. Hizmete yeni başlayan bir öğretmen 15 yılını doldurmuş birçok öğretmenden daha iyi eğitim veriyor.*”

Uzmanöğretmen-2(K) rumuzlu katılımcı ise kariyer basamakları yükselme sürecinde hizmet sürelerinin dikkate alınmaması gerektiğini vurgularken, Başöğretmen-1(E) rumuzlu katılımcı hizmet süresi ile tecrübe arasında ilişki olduğunu ileri sürerek, başöğretmen ve uzman öğretmen kariyer basamaklarına geçişlerde hizmet süresinin daha fazla önem arz etmesi gerektiğini öne sürmüştür.

Başöğretmen-4(K) rumuzlu katılımcı, kariyer basamaklarına geçişlerde velinin de etkin olarak görüş bildirmesi gerektiğini, yönetmeliğin velinin de sürece katılarak yeniden düzenlenmesinin faydalı olacağı kanaatinde. Öğretmen-1(E) rumuzlu katılımcı, yönetmelikteki bazı maddelerin yargı organları tarafından durdurulduğunu, Milli Eğitim Bakanlığı'nın da bu kararları dikkate alarak yönetmelikte acilen düzenlemeye gitmesi gerektiğini dile getirmiştir. Öğretmen-1(E) rumuzlu katılımcı, yönetmeliğin ciddiyetle uygulanarak, uzman ve başöğretmenlik sınavlarının belirli takvimlere bağlanması gerektiğini, bu şekilde yönetmeliğin amacına hizmet edebileceğini ifade etmiştir. Öğretmen-2(K) rumuzlu katılımcı, öğretmen kariyer basamaklarında yükselme sürecinde branşlar arası puanlamada aksaklıklar yaşandığını şu şekilde ifade etmiştir. *“Puanlamada yaşanan aksaklıklar var. Meselâ okul öncesi alanında bir öğretmen düşük puanla uzman olurken daha yüksek bir puan alan bir sınıf öğretmeni uzman olamadı. Aralarında sözlü mahiyetinde atışma oldu.”*

Öğretmen-1(E) rumuzlu katılımcı, kariyer basamaklarına geçiş uygulamasının adaletli olduğunu ancak branşlar arasında farklı puanlama yapılmasının hatalı olduğunu ileri sürerek görüşlerini şu şekilde özetlemiştir *“Sistem adaletli... Ama 70 alan bir öğretmen A branşında başöğretmen olurken; 70 puan alan bir öğretmen B branşında uzman sayılıyor.”*

**Tablo 4. Katılımcıların Öğretmen Kariyer Basamakları Uygulamasına İlişkin Tespit Ettiği Eksiklikler ve Önerileri**

		Kariyer Basamağı						Toplam	
		Baş Öğretmenler		Uzman Öğretmenler		Öğretmenler			
		f	%	f	%	f	%	f	%
<b>Öğretmen Kariyer Basamakları Uygulamasında Var Olan Eksiklikler ve Öneriler</b>	a) Uygulamanın süreklilik arz etmemesi adaletsizliğe neden olmuştur.	4	100	4	100	4	100	12	100
	b) Kariyer Basamaklarında yükselme süreci süreklilik arz etmemiştir.	4	100	4	100	4	100	12	100
	c) Kariyer basamaklarında yükselme sınavın belirli bir takvim içerisinde devamlı yapılmalıdır.	4	100	4	100	4	100	12	100
	d) Öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme yönetmeliği yargı kararları doğrultusunda, ilgili tüm kesimlerin görüşleri alınarak yeniden düzenlenmelidir.	4	100	4	100	4	100	12	100

\*Katılımcı Sayısı:12 (4 Başöğretmen,4 Uzman Öğretmen, 4 öğretmen)

Çalışmada, katılımcılar Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliğine ilişkin birbirlerinden farklı eksikler tespit ettiği gibi kendilerine göre var olan eksikliklerin giderilmesi noktasında farklı önerilerde bulunmuşlardır. Ancak katılımcıların tamamı Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliğinin yargı kararları doğrultusunda ilgili tüm kesimlerin görüşleri alınarak geniş bir mutabakat sağlanarak yeniden düzenlenmesi gerektiği noktasında ortak kanaat sahibi oldukları belirlenmiştir.

Çalışmada katılımcıların tamamının Öğretmen Kariyer Basamakları Uygulamasının süreklilik arz etmemesi nedeniyle uygulamanın adaletsizliğe neden olduğu kanısına sahiplerdir. Katılımcılar öğretmenlere 2007 yılından bu yana öğretmen kariyer basamaklarında geçiş hakkının tanınmamasının adaletsizliğe neden olduğunu bu yönüyle de uygulamanın önemli bir eksiklik taşıdığını vurgulama arzusu gütmüşlerdir.

Çalışmada farklı kariyer basamaklarında bulunan öğretmenlerin tamamının öğretmen kariyer basamakları uygulama sürecinin süreklilik arz etmediği, bu yönüyle uygulamanın önemli bir eksiklik arz ettiği, Kariyer Basamaklarında Yükselme Sınavı'nın belirli bir takvim içerisinde devamlı yapılması gerektiği kanaatine sahiptirler.



Milli Eğitim Bakanlığı tarafından öğretmen Kariyer Basamaklarında Geçiş Uygulaması 2007 yılında, ilgili yönetmelik doğrultusunda bir defaya mahsus olarak gerçekleştirilmiş ve öğretmenler; başöğretmen, uzman öğretmen ve öğretmen olarak kariyer basamaklarına ayrılmıştır. Ancak Milli Eğitim Bakanlığı tarafından 2007 yılından bu yana öğretmenlerin kariyer basamaklarında geçişi için yeni bir sınav yapılmadığı gibi uygulama ve yönetmelik âdeta rafa kaldırılmıştır.

### **Sonuç ve Öneriler**

Milli Eğitim Bakanlığı tarafından uygulamaya konulan Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği, genel olarak liyakat ve adalet ölçütleri dikkate alınarak hazırlanmış olsa da, uygulamanın süreklilik arz etmemesi ve plânsız olarak yürütülmesi nedeniyle uygulamanın tam olarak amacına hizmet etmekten uzak olduğunu söylemek mümkündür. Bu sonuç, Aydın (2007) ve Ural (2007) tarafından yapılan araştırmalarda ulaşılan sonuçlarla benzerlik göstermektedir. Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği, başöğretmen, uzman öğretmen ve öğretmenler tarafından genel olarak olumlu karşılanırsa da, uygulamanın süreklilik arz etmemesi nedeniyle öğretmen kariyer basamağında bulunanlar aleyhine adaletsizliklere ve haksızlıklara neden olduğu söylenebilir.

Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği, öğretmenler arasında olumlu ve olumsuz sonuçlara neden olmaktadır. Katılımcıların görüşlerine göre, uygulamanın; ast üst ilişkileri ve örgüt içi hiyerarşi ile ilgili sorunlar, öğretmenler arası olumsuz duygu ve tutumlar oluşması, öğretmenler arası bölünme ve gruplaşma gibi olumsuz sonuçlar doğurduğu veya doğurabileceği öngörülmüştür. Bu öngörüler; Türk Eğitim Sendikası (2005), Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası (2005) ve Çelikten (2005)'in öngörülleri ile paralellik göstermektedir. Ancak öğretmen kariyer basamakları uygulamasının olumsuz sonuçlardan daha çok olumlu sonuçlar doğurduğunu, uygulamada süreklilik sağlanabilirse yönetmeliğin eğitim sistemimiz içinde olumlu sonuçlar doğurabileceği söylenebilir. Uygulamanın öğretmenlik mesleğini tekdüzelikten kurtarabileceği, öğretmenlik mesleğini bir kariyer mesleği haline dönüştürerek yenilikçi bir yapıya bürünmesine katkı sağlayabileceği söylenebilir. Ayrıca uygulamanın öğretmenleri sosyal, kültürel ve sportif faaliyetlere teşvik etmenin yanı sıra kendilerini geliştirmek ve kariyer

basamaklarında ilerlemek için lisansüstü eğitim yapmaya teşvik ettiğini, bu sonuçlar doğrultusunda eğitimde kalitenin artabileceğini söylemek mümkündür.

Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği sonucunda öğretmenlerin başöğretmen, uzman öğretmen ve öğretmen kariyer basamaklarına ayrılması nedeniyle velilerin öğretmenlere bakış açısı, öğretmenin bulunduğu kariyer basamağına göre değişme göstermektedir. Velilerin öğrencisini kariyer basamağı uzman veya başöğretmen olanların sınıflarında öğrenim görmesini istemeleri uzman ve başöğretmenler tarafından olumlu karşılanmıştır. Araştırmada elde edilen bulgulara göre, velinin çocuğunu uzman veya başöğretmenin sınıfına vermek istemesinin öğretmenleri rahatsız edebileceği ve incinmelerine neden olabileceği saptanmıştır. Öğretmen kariyer basamakları uygulaması sonucunda uzman ve başöğretmenlerin öğretmenlere oranla daha fazla ücret alması, uzman ve başöğretmen kariyer basamağında bulunan katılımcılar tarafından olumlu bulunmuştur. Öğretmen kariyer basamağında bulunan katılımcıların ise uygulamanın bir kez yapılmış olması ve süreklilik arz etmemesinden dolayı haksızlık yaşandığını, bu haksızlığın da maddî yansımalarının olduğu şeklinde kanaatlere sahip olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç; Kocakaya (2006), Dağlı (2007) ve Boydak-Ozan ve Kaya (2009) tarafından yapılan araştırmaların sonuçları ile paralellik göstermektedir.

Millî Eğitim Bakanlığı tarafından 2005 yılında uygulamaya konulan Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği uzman ve başöğretmenler tarafından olumlu karşılanırken, öğretmenler tarafından yönetmelikte ve yönetmeliğin uygulanış biçiminde eksiklikler olduğu, bu eksiklerin düzeltilmesi ve uygulamaya süreklilik kazandırılması halinde yönetmeliğin amacına ulaşabileceği vurgulanmıştır. Bu doğrultuda Millî Eğitim Bakanlığı tarafından 2005 yılında uygulamaya konulan Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği yargı kararları dikkate alınarak yeniden gözden geçirilmeli, öğretmenlerin kariyer basamaklarında yükselme sürecinin sınav odaklı olmamasının yanı sıra ürün ve süreç odaklı olmasının gerekliliği daha fazla dikkate alınmalıdır. Ayrıca yönetmelikte belirtildiği gibi, kariyer basamakları yükselme sınavı belirli bir plân ve takvim içinde her yıl tekrarlanmalıdır.

Araştırmada Uzman ve başöğretmenlik kariyer basamaklarına geçişlerde bakanlığın belirlediği kontenjan nedeniyle branşlar arasında puan farklılığının yaşandığı belirlenmiştir. Bu husus “öğretmen” kariyer basamağında olan katılımcılar tarafından adaletsizlik olarak algılanmıştır.

Ancak kariyer basamaklarında geçişlerde tüm branşlar için aynı puanı alma koşulunun bir kriter olarak belirlenmesi tartışmaya açık bir husustur. Bu hususa ilişkin çalışmalar yapılarak konunun bu bağlamda değerlendirilmesi gerekmektedir. Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği çerçevesinde 2005 yılında yapılan sınavda başarı göstererek uzman öğretmen olmaya hak kazanan öğretmenler Milli Eğitim Bakanlığı tarafından, yönetmelikte belirtilen kadro sayısındaki yetersizlik gerekçe gösterilerek hak ettikleri kariyer basamaklarına geçirilmemiştir. Bu kapsamda Anayasa Mahkemesinin 21.05.2008 tarih, 2004/83E ve 2008/107K sayılı kararına uygun olarak üst kariyer basamağına geçiş hakkı kazanmış öğretmenlerin kazanılmış hakları verilmelidir.

Çalışmada uzman ve başöğretmen unvanlarına sahip öğretmenlerin unvanlarından dolayı daha fazla sorumluluk hissettiklerini, bu nedenle örnek bir öğretmen olma yolunda çaba sarf ettiklerini araştırmada elde edilen bulgular ışığında söylemek mümkündür. Bu durum öğretmen kariyer basamakları uygulamasının öğretmenler üzerinde olumlu etkilerinin olduğunun önemli bir kanıtı niteliğindedir. Bu sonuç Kurt (2007)'nin uzman ve başöğretmenlik kavramlarının öğretmenlere yükledikleri sorumluluklara ilişkin araştırma sonuçları ile paralellik göstermektedir. Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği genel olarak olumlu sonuçlar doğursa da yönetmelikten kaynaklanan problemler göz ardı edilmemelidir. Milli Eğitim Bakanlığı öğretmenlik mesleğini kariyer mesleği haline dönüştürebilme amacının gerçekleşebilmesi için konuya daha fazla önem vermesi ve süreci ciddiyetle yürütmesinin gerekliliği açıktır.

Milli Eğitim Bakanlığı, Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliğini objektif kriterlere dayandırarak, geniş katılımlı bir işbirliği ile yeniden gözden geçirmeli, böylece yönetmelik nedeniyle yaşanan veya yaşanabilecek sorunlar önceden engellenmelidir. Ayrıca Milli Eğitim Bakanlığı'nın öğretmenlik mesleğini bir kariyer mesleği haline dönüştürebilmek için daha plânlı ve istikrarlı adımlar atması yararlı olacaktır. İlgili alanyazında, öğretmen Kariyer Basamaklarında Yükselme Sisteminin ve ilgili yönetmeliğin ve bu yönetmeliğin uygulanış biçiminin genellikle olumsuz sonuçlar doğurduğu, eğitim-öğretim sürecine anlamlı bir katkısının olmadığı ileri sürülmüştür. Ancak bu araştırmada elde edilen bulgular ışığında Öğretmen Kariyer Basamaklarında Yükselme Sisteminin kendi içinde eksiklikler taşısa da, öğretmenlik mesleğine yeni bir soluk getirdiği, öğretmenlik mesleğinin bir kariyer mesleği

haline dönüşebilmesi sürecinde kayda değer bir adım olduğunu söylemek mümkündür. Ancak bu araştırmada ve ilgili araştırmalarda dile getirilen yönetmelikten ve bu yönetmeliğin uygulanış biçiminden kaynaklanan sorunların acilen giderilmesi yararlı bir yaklaşım olacaktır.

Araştırmacılar tarafından öğretmen kariyer basamakları yükselme yönetmeliği ve yönetmeliğin uygulanışı ile ilgili tüm hususlarda nicel, özellikle nitel araştırma yöntemleri ile desenlenmiş araştırmalar yapılmalıdır. Ayrıca ileride yapılacak çalışmalarda uzman ve başöğretmen unvanlarına sahip öğretmenlerin yeterliliklerini belirlemeye yönelik betimsel ve deneysel araştırmaların yapılması öğretmen yeterlilikleri ve kariyer basamakları arasındaki ilişkinin tespiti noktasında yararlı olacaktır.

## Kaynakça / References

Anayasa Mahkemesi (2008). 21.05.2008 tarih, 2004/83E ve 2008/107K sayılı öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme uygulamasına ilişkin kararı.

Artan, B. (2007). *Kariyer basamakları yükselme sınavı (KBYS): Ortaöğretim öğretmenleri görüşleri çerçevesinde nitel bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Aydın, B. (2007). *Öğretmenlik mesleğindeki kariyer basamaklarına ilişkin öğretmen görüşleri ve bu görüşlerin bireysel değişkenlere göre incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

Bernard, R. H., Ryan, G. W. (2009). *Analyzing qualitative data*. Thousands Oaks: Sage Publications.

Boydak-Ozan, M., Kaya, K. (2009). İlköğretim kurumlarında görev yapan öğretmen ve yöneticilerin kendilerini yenileme ve kariyer basamaklarında yükselme sistemi ile ilgili görüşleri. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19 (1), 97–112.

Coffey, A., Atkinson, P. (1996). *Making sense of qualitative data: Complementary research strategies*. Thousand Oaks, CA. Sage Publications.

Çelikten, M. (2008). Öğretmenlik mesleğinde yeni model arayışları. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19 (1), 189-198.

Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası (2005). Milli Eğitim Bakanlığı, Personel Genel Müdürlüğü'nün öğretmen kariyer basamaklarına uygulamasına ilişkin 2005 tarihli görüş yazısı.

Gümüşeli, A. (2005). Öğretmenlikte kariyer sistemine yapılan eleştiriler. *Artı@ eğitim Dergisi*. <http://www.agumuseli.com/modules/weblog/details.php> web adresinden 10 Aralık 2009 tarihinde edilmiştir.

Hacıoğlu, F., Alkan, C. (1997). *Öğretmenlik uygulamaları*, Ankara: Alkım.

Dağlı, A. (2007). İlköğretim öğretmenlerinin öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme Sistemine İlişkin Görüşleri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(22), 184–197.

Kocakaya, M. (2006). *Öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme sisteminin öğretmenler arasında algılanması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

Kurt, M. (2007). *Öğretmen ve yöneticilerin “öğretmenlik kariyer basamakları uygulamasına yükledikleri anlamlar*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.

Küçükahmet, L. (1999). *Öğretmenlik mesleğine giriş*. İstanbul: Alkım.

Laçın, N. (2006). *İlköğretim Öğretmenlerinin kariyer basamaklarında yükselme sisteminde performans değerlendirme sürecine ilişkin görüşleri (Kütahya İli Örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.

- Marshall, C., Rossman, G. B. (1999). *Designing qualitative research*. CA: Sage.
- Miles, M. B., Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook*. CA: Sage.
- Milli Eğitim Bakanlığı (2006). *Öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselmeye ilişkin değerlendirme (KBYD) kılavuzu*. MEB Personel Genel Müdürlüğü.
- Milli Eğitim Temel Kanunu* (1973). (1739 S.K.).
- Patton, M. Q. (2002). *Qualitative research & evaluation methods*. CA: Sage.
- Punch, K. F. (2009). *Introduction to research methods in education*. CA: Sage.
- Resmi Gazete. (2005). *Öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme yönetmeliği*. Sayı: 25905, Tarih: 13.08.2005.
- Silverman, D. (2009). *Doing qualitative Research*. CA: Sage.
- Taşkaya, S. M. (2007). *Eğitimde niteliğin artırılması ve öğretmenlerin statüsünün iyileştirilmesinde kariyer basamaklarının değerlendirilmesi (Konya ili örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Turan, B., Turan, S. (2009). Çalışma statüleri farklı öğretmenlerin kendi algılarına göre yeterlik düzeyleri. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 17 (3), 799–820.
- Türk Eğitim Sendikası (2005). Milli Eğitim Bakanlığı, Personel Genel Müdürlüğü öğretmen kariyer basamaklarına uygulamasına ilişkin görüş yazısı.
- Türk Eğitim Derneği (2009). *Öğretmen Yeterlikleri Özet Rapor*. Ankara: TEV.
- Ural, İ. (2007). *Kariyer basamaklarında yükselme uygulamasına ilişkin öğretmen görüşleri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Yıldırım, A., Şimşek, H. (2006). *Nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin.